

PATVIRTINTA
Kauno technologijos universiteto
rektorius 2018 m. gruodžio 7 d.
įsakymu Nr. A-636
(Kauno technologijos universiteto
rektorius 2021 m. balandžio 16 d.
įsakymo Nr. A-176 redakcija)

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS, JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

PIRMASIS SKIRSNIS TVARKOS APRAŠO PASKIRTIS IR TAIKYMAS

1. Kauno technologijos universiteto lygių galimybių ir įvairovės politikos, jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių ir įvairovės principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką, kuria vadovaujantis įgyvendinama Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) lygių galimybių ir įvairovės politika.
2. Universiteto lygių galimybių ir įvairovės politika apima šias dimensijas – lyčių lygybė, įvairovė, diskriminacija, priekabiavimas.
3. Aprašo tikslas – užtikrinti visų Universiteto darbuotojų, studentų ir į Universitetą besikreipiančių asmenų vienodą padėtį nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) bei lygių galimybių ir įvairovės principų taikymą visose su Universiteto funkcijomis susijusiose srityse.
4. Aprašas neapima seksualinio priekabiavimo, nustatyto Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse, sudėties ir baudžiamojo persekiojimo veiksmų.
5. Aprašas netaikomas Universiteto bendruomenės narių santykiams privačioje erdvėje arba kai tai nesujie su Universiteto akademiniais, darbo santykiais, studijomis ar gyvenamąja aplinka Universiteto bendrabučiuose.
6. Priimant Aprašą buvo konsultuojamasi su Universiteto darbo taryba.

ANTRASIS SKIRSNIS SĄVOKOS

7. Apraše vartojamos sąvokos:
 - 8.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu.
 - 8.2. **Įvairovė** – kultūrinė praktika, kuri pripažįsta, gerbia ir vertina individų skirtumus.
 - 8.3. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų). Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

8.4. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas.

8.5. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, išskyrus atvejus, kai ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

8.7. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalyje ir Aprašo 18 punkte numatytus atvejus.

8.8. **Seksualinis priekabiavimas** – asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepriimtinas ir nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

8.9. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

8.10. **Universiteto bendruomenė** – akademinės bendruomenės nariai, valdymo organų nariai, darbuotojai (ne akademinės bendruomenės nariai), alumnai, Universitetui nusipelnę asmenys, garbės nariai, mecenatai, studentai ir klausytojai, įskaitant asmenis, studijuojančius ar dirbančius pagal mainų ar bendradarbiavimo programas.

II SKYRIUS

PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

8. Universiteto bendruomenės nariai savo veikloje vadovaujami lyčių lygybės, nediskriminavimo ir priekabiavimo draudimo principais, nustatytais Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose įstatymuose.

9. Universitete netoleruojamos ir draudžiamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

10. Universitete taip pat netoleruojamas ir draudžiamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, persekiojimas ar naudojimas užimama padėtimi.

11. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, kad Universiteto bendruomenės nariai, pateikiantys pranešimą (skundą), dalyvaujantys pranešimo (skundo) nagrinėjime ar byloje dėl lygių galimybių pažeidimo, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, persekiojimo.

12. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, kad Universiteto bendruomenės nariams būtų suteikta būtinoji pagalba Universiteto teritorijoje, pvz., psichologo, sveikatos priežiūros pagalba, bei informacija apie reikalingos pagalbos galimybes už Universiteto ribų.

13. Universitetas yra atsakingas už darbo sąlygų, kurios užkirstų kelią priekabiavimui ir patyčių kultūrai akademinėje bendruomenėje, sudarymą.

14. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą ar studijas, atleidimu iš darbo ar pašalinimu iš Universiteto, darbo bei studento vertinimu, mokymais, kompensacijomis, ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis, elgesiu darbe ir studijuojant Universitete bei kitais aktualiais klausimais priimami be diskriminacijos, remiantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą bei vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principais, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius.

15. Universitetas pagal turimas galimybes (atsižvelgdamas į teikiamų paslaugų specifiką) ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas darbo vietas Universitete, taip pat dirbti, siekti karjeros, mokytis ir studijuoti.

16. Universitetas, organizuodamas savo veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų ir studentų individualūs skirtumai, potencialas ir jų indėlis. Kiekvienas Universiteto darbuotojas ir studentas turi teisę dirbti bei studijuoti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui, ir nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.

17. Ne visi elgesio su darbuotojais ir studentais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikoma:

17.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

17.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

17.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

17.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

17.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

17.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

17.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo ar studijų aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

17.8. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

17.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

III SKYRIUS

UNIVERSITETO BENDRUOMENĖS INFORMAVIMAS IR ŠVIETIMAS

18. Universiteto bendruomenės informavimą ir švietimą lygių galimybių ir įvairovės politikos klausimais vykdo Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius, bendradarbiaudamas su rektoriaus įsakymu sudaryta Universiteto lygių galimybių komisija (toliau – Komisija) ir Studentų reikalų departamentu. Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius atsakingas už lygių galimybių ir įvairovės politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą Universitete.

19. Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius, vykdydamas lygių galimybių ir įvairovės politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą Universitete, atlieka šias funkcijas:

19.1. kartu su Studentų reikalų departamentu konsultuoja Universiteto bendruomenės narius lygių galimybių ir įvairovės politikos pažeidimo prevencijos klausimais;

19.2. periodiškai vykdo dokumentų, reglamentuojančių lygių galimybių pažeidimo prevenciją, tyrimą ir padarinių sumažinimą, laikymosi stebėseną;

19.3. jeigu reikia, atlieka Universiteto bendruomenės narių apklausas lygių galimybių pažeidimo prevencijos klausimais;

19.4. teikia rekomendacijas Universiteto bendruomenės nariams apsaugos nuo lygių galimybių pažeidimo klausimais;

19.5. įgyvendina lygių galimybių pažeidimo prevencijos priemones Universitete;

19.6. viešina lygių galimybių Universitete įgyvendinimo priemonių rezultatus ir rodiklius;

19.7. kartu su Komisija ir Studentų reikalų departamentu pagal poreikį Universiteto bendruomenės nariams organizuoja lygių galimybių pažeidimo prevencijos mokymus.

20. Siekiant išvengti priekabiavimo, Universiteto bendruomenės nariams rekomenduojama laikytis šių principinių nuostatų:

20.1. analizuoti savo elgesį ir vertinti, ar jis atitinka Universiteto nustatytą tvarką;

20.2. būti sąmoningiems, žinoti ar numanyti, koks elgesys gali būti laikomas lygių galimybių pažeidimu;

20.3. būti atidiems ir jautriems vienas kitam, gerbti privatų gyvenimą, pažiūras, įsitikinimus, fizinį ir psichinį neliečiamumą, stengtis suvokti, ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys gali sukelti nemalonius, nepageidaujamus, orumą žeidžiančius padarinius, trikdyti kitą bendruomenės narį darbo ar studijų aplinkoje, dėl ko jis gali nesugebėti tinkamai vykdyti savo pareigų;

20.4. siekiant išvengti Universiteto bendruomenės nariui nemalonaus, nepriimtino elgesio ir šio elgesio neigiamų padarinių, esant abejonėms, kad tam tikras elgesys gali būti nepageidaujamas arba gali priversti kitą Universiteto bendruomenės narį jaustis nepatogiai, žeminti jo orumą, rekomenduotina iš anksto pasiteirauti, aptarti su juo ar kitais bendruomenės nariais, ar tam tikras elgesys, bendravimo forma yra priimtini;

20.5. nebūti pasyviai Universiteto nustatytą tvarką pažeidžiančiam elgesio stebėtojui ir imtis aktyvių veiksmų tokiam elgesiui sustabdyti;

20.6. patyrus elgesį, turintį lygių galimybių pažeidimo požymių, patartina ramiai, mandagiu tonu pasakyti ar kitaip pareikšti taip besielgiančiam asmeniui, kad šis elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas;

20.7. jeigu lygių galimybių pažeidimas vyko kito Universiteto bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduotina padrašinti jį prabilti apie tai, paskatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį asmenį ir nedelsiant jam pareikšti, kad toks elgesys yra nepriimtinas ir turi būti nutrauktas.

21. Universiteto bendruomenei informuoti lygių galimybių ir įvairovės politikos klausimais naudojamos šios informavimo priemonės:

21.1. esminė informacija apie lygias galimybes ir jų įgyvendinimą skelbiama Universiteto interneto svetainėje <https://ktu.edu/> esančioje tam skirtoje skiltyje;

21.2. esminė informacija Universiteto studentams skelbiama informaciniuose studijų leidiniuose, studentų naujienlaiškyje;

21.3. Universiteto aplinkoje platinami spausdintiniai ir skaitmeniniai lankstinukai ar informaciniai leidiniai;

21.4. organizuojami mokymai, seminarai, informaciniai susitikimai;

21.5. Universiteto studentai su etikos ir elgesio studijų procese principais bei lygių galimybių ir įvairovės politikos principais supažindinami Akademinėje informacinėje sistemoje;

21.6. Universiteto nauji ir esami darbuotojai su lygių galimybių ir įvairovės politikos principais bei aktualiais dokumentais supažindinami Universiteto interneto svetainėje <https://ktu.edu/> esančioje darbuotojo atmintinėje.

IV SKYRIUS

SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA UNIVERSITETE

22. Universitetas laikosi principinės nuostatos, kad seksualinis priekabiavimas yra visiškai nepriimtinas ir yra nesuderinamas su akademinė, elgesio bei darbo etika.

23. Universiteto bendruomenės nario elgesys, turintis seksualinio priekabiavimo požymių, yra netoleruojamas ir draudžiamas.

24. Seksualinis priekabavimas yra viena iš lygių galimybių pažeidimo formų, kuri gali pasireikšti fiziniais, verbaliniais ar neverbaliniais veiksmais.

25. Nepriimtini ar nepageidaujami seksualinio priekabiavimo fiziniai veiksmai apima:

25.1. prisilietimą (pvz., plekšnojimą, glostymą, glamonėjimą, grybštelėjimą, siekimą pabučiuoti, bučiavimą), kai asmuo išreiškė aišką nesutikimą;

25.2. persekiojimą;

25.3. lytinių santykių siekimą ar lytinius santykius, kai asmuo išreiškė aišką nesutikimą. Tokiais atvejais nukentėjęs asmuo gali kreiptis ne tik į Universiteto atsakingus asmenis, bet ir į teisėsaugos institucijas.

26. Nepriimtini ar nepageidaujami seksualinio priekabiavimo verbaliniai veiksmai apima:

26.1. seksualinio turinio pasisakymus ar užuominas, žeminančias moteris ir vyrus ar lytį dėl fizinių savybių ir manierų;

26.2. seksualinio turinio pasisakymus, kuriais siekiama pasityčioti iš kito asmens;

26.3. pasimatymų, apsikabinimų reikalavimą, kai asmuo išreiškė aišką nesutikimą;

26.4. seksualinių paslaugų reikalavimą (pvz., mainais už pageidaujamą pažymį ar kitą akademinę ar profesinę galimybę);

26.5. seksualinių fantazijų patenkinimo reikalavimą.

27. Nepriimtini ar nepageidaujami seksualinio priekabiavimo neverbaliniai veiksmai apima:

27.1. seksualinio turinio filmuotos medžiagos, nuotraukų, piešinių ar kitų vaizdinių ir materialinių priemonių rodymą, siuntimą ar dovanojimą;

27.2. lytinių organų rodymą.

28. Seksualinio priekabiavimo tikslas yra seksualinis pasitenkinimas, siekis pažeminti žmogų, pademonstruoti savo viršenybę, o seksualinio priekabiavimo veiksmai gali būti atlikti: 1) turint galią dėl einamų pareigų (pvz., esant pavaldumo santykiams, hierarchiškai nelygiaverčiams santykiams); 2) turint galią dėl sprendimo priėmimo (pvz., sprendimo dėl pasiekimų įvertinimo, pripažinimo ar paaukštinimo); 3) galią grindžiant prievarta (pvz., sukeltą psichologinę ir fizinę baimę); 4) tarp lygiaverčių, vienodo statuso asmenų.

29. Kiekvienam Universiteto bendruomenės nariui, pastebėjusiam seksualinį priekabiavimą kito bendruomenės nario atžvilgiu, rekomenduojama netoleruoti tokio elgesio ir paskatinti nukentėjusįjį pareikšti šiuos veiksmus atlikusiam asmeniui, kad toks elgesys nepageidaujamas ir turi būti nutrauktas, taip pat ir patiems pasakyti netinkamai besielgiantiems bendruomenės nariams apie nepriimtina jų elgesį.

30. Pranešimus (skundus) apie galimus seksualinio priekabiavimo atvejus rekomenduojama nagrinėti dalyvaujant Universiteto psichologui.

31. Nagrinėjant pranešimus (skundus) apie galimą seksualinio priekabiavimo atvejį, Universitetas siekia užtikrinti aukščiausią konfidencialumo lygį pokalbių su nukentėjusiais, skundžiamaisiais ir liudytojais metu.

V SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

32. Universitete priėmimas į darbą vykdomas pagal pareigybei keliamus kriterijus, atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.

33. Apie laisvas darbo vietas skelbiama viešai Universiteto interneto svetainėje, specializuotuose paieškos portaluose ar duomenų bazėse, spaudos leidiniuose bei kitose pasirinktose priemonėse, atsižvelgiant į atrankos pobūdį. Darbo skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

34. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su kandidato tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.

35. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri yra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys Universiteto darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

36. Sudarius darbo sutartis su kandidatu į darbo vietą, Žmogiškųjų išteklių administravimo skyriaus atsakingi darbuotojai informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose ir kolektyvinėje sutartyje numatytų garantijų taikymas. Darbuotojui atsisakius pateikti tokią informaciją, Žmogiškųjų išteklių administravimo skyriaus atsakingi darbuotojai gali informuoti, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Universitetas negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose ir kolektyvinėje sutartyje numatytų garantijų taikymo.

37. Universitete taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, visiems Universiteto darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

VI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS IR PAAUKŠTINIMAS

38. Universitetas įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties. Darbuotojų darbo užmokesčio sandara, jo nustatymo ir įforminimo tvarka yra nustatyta Kauno technologijos universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatuose. Darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis Kauno technologijos universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatais, objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.

39. Premijos, išmokos ir priemokos darbuotojams taikomos vadovaujantis Kauno technologijos universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatais. Skirdamas tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones, Universitetas vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

40. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Universitete priklauso nuo objektyvių kriterijų ir aplinkybių: darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės, Universiteto strategijos, tikslų ir galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

41. Darbuotojų darbo vertinimas Universitete organizuojamas ir atliekamas vadovaujantis Kauno technologijos universiteto administracijos ir aptarnavimo darbuotojų metinio veiklos planavimo ir valdymo tvarkos aprašu.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ IR STUDENTŲ APSAUGA LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO IR PERSEKIOJIMO ATVEJAIS

42. Visi Universiteto bendruomenės nariai, taip pat kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę pateikti Universitetui pagrįstą pranešimą (skundą).

43. Diskriminacijos, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimų ir persekiojimo atvejus Universitete ir darbuotojų bei studentų pranešimus (skundus) dėl lygių galimybių pažeidimų ar persekiojimo nagrinėja ir sprendimus priima Komisija. Komisijos formavimą ir jos veiklos organizavimą nustato Komisijos nuostatai.

44. Universitetas ir / ar nukentėjusysis dėl lygių galimybių pažeidimo atvejo gali kreiptis ir į išorės institucijas, pvz., Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, ir informuoti jas apie pažeidimo atvejį ir / ar perduoti joms jo nagrinėjimą.

45. Išorės institucijų vykdomas atvejo nagrinėjimas neužkerta kelio Universitetui atlikti savo tyrimą, tačiau Universiteto tyrimas gali būti laikinai atidėtas, kol yra renkami įrodymai išorės institucijų tyrimui. Tokiu atveju Universitetas gali priimti tarpinius sprendimus, jei jie yra reikalingi nukentėjusiojo ir / ar Universiteto bendruomenės saugumui užtikrinti. Jei išorės institucijos pradeda tyrimą Universitetui jau pradėjus savo tyrimą, pasitaręs su nukentėjusiuoju, Universitetas gali tęsti arba užbaigti savo atliekamą tyrimą.

46. Universiteto bendruomenės narys, susidūręs su lygių galimybių pažeidimo atveju, taip pat gali konsultuotis neteikdamas oficialaus pranešimo (skundo), o kreipdamasis į Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus darbuotoją, atsakingą už lygių galimybių ir įvairovės politikos ir prevencijos priemonių įgyvendinimą Universitete.

47. Universiteto bendruomenės narys apie galimą lygių galimybių pažeidimo ar persekiojimo atvejį praneša elektroninėje sistemoje <https://pranesk.ktu.edu/> arba el. paštu pranesk@ktu.lt. Darbuotojo ar studento pranešimas (skundas) laikomas konfidencialia informacija ir negali būti pavišintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pareiškėjas jau yra pavišinęs šią informaciją. Pranešimas (skundas) gali būti pateikiamas žodžiu, kreipiantis tiesiogiai į Komisiją, ir pokalbį protokoluojant.

48. Universiteto bendruomenės narys apie galimą lygių galimybių pažeidimo ar persekiojimo atvejį taip pat gali pranešti anoniminiu būdu, pateikdamas raštišką Komisijai adresuotą pranešimą (skundą). Toks pranešimas (skundas) bendra tvarka pristatomas į Dokumentų valdymo skyrių. Anoniminiu būdu pateiktas pranešimas (skundas) Komisijos nagrinėjamas tuo atveju, jei jame nurodytas nukentėjusysis, lygias galimybes pažeidęs Universiteto darbuotojas, pažeidimo data / laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai arba kai pakanka įrodymų, kuriais grindžiamas pranešimas (skundas) apie pažeidimą, ir gali būti užtikrintas sąžiningas pranešimo (skundo) tyrimo procesas.

49. Visi gauti Universiteto bendruomenės narių pranešimai (skundai) dėl lygių galimybių pažeidimo nagrinėjami Komisijos nuostatuose numatyta tvarka.

50. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, kad Universiteto bendruomenės nariai darbo ir studijų vietoje, įskaitant gyvenamąją aplinką Universiteto bendrabučiuose, nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu bendruomenės narys pateiks pranešimą (skundą), ar dalyvaus byloje dėl lygių galimybių pažeidimo prieš Universitetą, jo darbuotoją, studentą ar kitą su Universitetu kaip nors susijusį asmenį.

51. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš Universiteto bendruomenės narį ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė pranešimą (skundą) dėl lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų ir akademinės etikos pažeidimu.

VIII SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO BEI VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRIEMONĖS

52. Siekiant vykdyti lygių galimybių ir įvairovės politiką bei užtikrinti jos taikymą, Universitete gali būti įgyvendinamos šios priemonės:

52.1. Universiteto darbuotojų ir studentų apklausa – įrankis, kuriuo analizuojama lygybės (ar jos trūkumo) situacija Universitete. Klausimai formuluojami taip, kad būtų galima atskleisti darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą. Apklausos gali būti vykdomos komandos, skyriaus,

departamento, padalinio ar viso Universiteto mastu. Apklausas vykdo Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius kartu su Studentų reikalų departamentu ne rečiau kaip vieną kartą per metus;

52.2. darbo lankstumas – lankstūs darbo laiko organizavimo būdai palengvina profesinio bei šeimos gyvenimo derinimą, taip pat mažina stresą, gerina mikroklimatą. Dėl galimų lankstaus darbo laiko pavyzdžių (būdų) informaciją teikia ir konsultuoja tiesioginis vadovas arba Žmogiškųjų išteklių administravimo skyriaus atsakingi darbuotojai;

52.3. individualus studijų grafikas – fakulteto dekanas dėl Universitete numatytų svarbių priežasčių (neįgalumo, lėtinių ligų, ilgalaikės artimųjų slaugos ir kt.), modulio dėstytoji neprieštaraujant, gali leisti studentui semestro metu dalyvauti modulio užsiėmimuose, atlikti užduotis ir už jas atsiskaityti individualiu grafiku;

52.4. Universiteto bendruomenės narių grupės, klubai, komandos – darbuotojai ir studentai buriasi į grupes, kurias vienija bendras tikslas (pvz., moterų grupė, amžiaus grupės ir pan.). Tokių grupių paskirtis – atstovauti grupės interesus organizacijos valdyme, formuojamoje politikoje;

52.5. Komisija – rektorius įsakymu paskirta nuolat veikianti komisija, kuriai Universiteto darbuotojai ir studentai gali saugiai papasakoti problemą, susijusią su lygių galimybių pažeidimu darbe. Komisija, darbuotojui ar studentui pageidaujant, nuasmenina situaciją ir iškelia klausimą, jį sprendžia Universiteto vadovybės lygyje;

52.6. mokymai ir konsultacijos – Universiteto darbuotojai ir studentai ugdomi lygių galimybių ir įvairovės politikos tema, jie yra įgalinami, suteikiamos žinios, kurios padeda suvokti lygių galimybių darbe prasmę ir esmę, jų teikiamą naudą. Mokymai ir konsultacijos atlieka tiek švietimo, tiek informavimo funkciją;

52.7. taisyklių rinkinys – Universitete parengtos taisyklės, kuriose informuojama, kaip darbuotojams ir studentams elgtis, kad darbe nebūtų priekabiuojama ar seksualiai priekabiuojama. Taisyklės skelbiamos Dokumentų valdymo sistemoje, taip pat platinamos kartu su Universiteto naujienlaiškiu, jų pagrindu ruošiamos atmintinės. Su šiomis taisyklėmis turi būti susipažinę visi Universiteto darbuotojai ir studentai;

52.8. pritaikytos darbo ir studijų sąlygos – Universiteto infrastruktūra pritaikyta darbuotojams ir studentams su negalia, taip pat vyresnio amžiaus žmonėms ir kitiems darbuotojams, kurie dėl savo negalios susiduria su įvairiais iššūkiais darbe. Universitete kuriama tokia darbo, studijų ir administravimo kultūra, kurioje nebūtų priekabiavimo ir patyčių, o sprendimai būtų priimami atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms grupėms;

52.9. besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų, globėjų bei tėvių adaptacija – pagal poreikį ir esant darbuotojo pageidavimui, rengiami specialūs mokymai ir seminarai Universiteto darbuotojams, grįžtantiems į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, informuojama apie naujausius darbo Universitete metodus, pasikeitimus ir naujoves. Už šių mokymų ir seminarų organizavimą atsakingas Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius;

52.10. besirengiančių sugrįžti į studijas studentų adaptacija – pagal poreikį ir esant studentų pageidavimui, rengiami specialūs mokymai ir seminarai Universiteto studentams, grįžtantiems į studijas po akademinų atostogų, informuojama apie pokyčius studijų procese, kitas naujoves ir pasikeitimus. Už šių mokymų ir seminarų organizavimą atsakingas Studentų reikalų departamentas.

53. Universiteto lygių galimybių ir įvairovės politikos vykdymo priežiūra vykdoma ruošiant metinius veiksmų planus, numatant juose tikslus, uždavinius ir rodiklius, kurie nuolat stebimi, kontroliuojami ir viešinami.

54. Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius, bendradarbiaudamas su Komisija, ruošia ir teikia rekomendacijas dėl lygių galimybių ir įvairovės principų taikymo, įgyvendinimo ir prevencijos įvairiuose Universiteto procesuose, procedūrose ir taisyklėse.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

55. Už Aprašo įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius ir Studentų reikalų departamentas.

56. Universiteto darbuotojams ir studentams Aprašas yra privalomas, visi darbuotojai ir studentai turi laikytis nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo ir studijų funkcijas vadovautis Apraše nustatytais principais. Darbuotojai ir studentai su Aprašu susipažįsta savarankiškai Dokumentų valdymo sistemoje ir Studentų informacinėje sistemoje. Apie Aprašo įsigaliojimą darbuotojams ir studentams išsiunčiamas informacinis pranešimas el. paštu.

57. Aprašas yra peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

58. Aprašas gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Universiteto rektoriaus įsakymu.
